Canadian Nuclear Safety Commission
Commission canadienne de sûreté nucléaire

CNSC Employment Equity Annual Report 2000/2001

INFO-0733

September 2001

Canada

103-02009/

Canadian Nuclear Safety Commission

Employment Equity Annual Report

2000 - 2001

INFO-0733

Human Resources Division
September 2001

Employment Equity Annual Report 2000/2001

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2001
Catalogue number CC172-9/2001
ISBN 0-662-66697-6

Published by the Canadian Nuclear Safety Commission
CNSC Catalogue number INFO-0733

Extracts from this document may be reproduced for individual use without permission provided the source is fully acknowledged. However, reproduction in whole or in part for other purposes requires prior written permission from the Canadian Nuclear Safety Commission.

Canadian Nuclear Safety Commission
280 Slater Street
P.O. Box 1046, Station B
Ottawa, Ontario K1P 5S9

Tel.: (613) 995-5894 or 1-800-668-5284
Facsimile: (613) 992-2915
E-mail: info@cnsc-ccsn.gc.ca
Web site: www.nuclearsafety.gc.ca

TABLE OF CONTENTS

Executive Summary i

1. Introduction 1

2. Workforce analysis 1

3. Principal measures taken to implement employment equity 6

4. Consultations with employees 7

Annex 1 8

Executive Summary

Under the *Employment Equity Act*, the Canadian Nuclear Safety Commission (CNSC) reports annually on the representation of women, persons with disabilities, Aboriginal peoples and members of visible minorities and the progress made towards achieving a representative workforce.

The current report includes a consolidation and – where applicable – an analysis of the representation of designated groups (by occupational group, region and salary range) and their shares of hiring, promotions and terminations. Of the 445 employees included, 416 are indeterminate staff and 29 terms greater than three months. As we have made further improvements to the data, some statistics in the current report differ marginally from those used in previous reports. The report also provides a description of the principal measures taken to implement employment equity at the CNSC and consultations with employees.

We are pleased to note that designated groups are well represented in our organization as the following statistics for March 31, 2001 show:

Designated Group	Representation		Availability*		Difference
	#	%	#	%	
Women	172	38.7	156	35.0	+16
Persons with disabilities	15	3.4	19	4.3	-4
Aboriginal peoples	8	1.8	5	1.1	+3
Visible minorities	60	13.5	43	9.7	+17

At the organization-wide level the CNSC's representation of three of the four designated groups continues to exceed availability estimates. The small gap between the representation and the availability for persons with disabilities can readily be addressed when staffing opportunities present themselves.

It should be noted that the *Employment Equity Act* requires equitable representation at the employment equity occupational group (EEOG) level. At this level a few areas of under-representation remain, including Senior Management and Middle and Other Management for women, Clerical Personnel for members of visible minorities and a number of EEOGs for persons with disabilities. As the CNSC is committed to attaining equitable representation throughout its organization, these gaps will be addressed through ongoing recruitment and retention strategies.

The CNSC continues to integrate employment equity considerations in the development of human resources policies and programs. Whereas consultation on employment equity has been largely informal in the past, the CNSC intends to develop a more formal process in the coming year.

Canadian Nuclear Safety Commission
Employment Equity Annual Report 2000 - 2001

1. Introduction

As required under the *Employment Equity Act*, the CNSC has prepared its annual employment equity report describing the results of the workforce analysis (Section 2), principal measures taken to implement employment equity (Section 3) and consultations with employees (Section 4).

2. Workforce analysis

Currently approximately 95% of all employees at the CNSC have filled out a self-identification questionnaire, providing an excellent basis for the workforce analysis. The required statistics on representation – by employment equity occupational group (EEOG), geography and salary band – are provided in Annex 1, Tables 1 to 3, and data on hiring, promotions and terminations are included in Annex 1, Tables 4 to 6.

In order to determine if the four designated groups are equitably represented at the CNSC their representation was compared with availability estimates developed in the context of a larger workforce analysis based on multi-year data. These estimates take into account the requirements set out in the *Act* with regard to eligibility, qualifications and geography and the relevant labour pool from which the CNSC may reasonably be expected to recruit employees for each EEOG.

As of March 31, 2001, the CNSC employed a staff of 445 – 416 indeterminate employees and 29 terms greater than 3 months – in seven EEOGs. Professionals account for 43% of all employment. Table 1 shows the representation and availability of the four designated groups at the organization-wide level and Tables 2 to 5 show the same statistics at the EEOG level, as well as each group's shares of hiring, promotions and terminations during the last fiscal year.

Table 1
Representation and availability of designated groups
March 31, 2001

Designated Group	Representation		Availability*		Difference
	#	%	#	%	
Women	172	38.7	156	35.0	+16
Persons with disabilities	15	3.4	19	4.3	-4
Aboriginal peoples	8	1.8	5	1.1	+3
Visible minorities	60	13.5	43	9.7	+17

*Source: 1996 Census and 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS)

At the organization-wide level, the representation of women, Aboriginal peoples and members of visible minorities surpasses availability, whereas the representation of persons with disabilities is only marginally lower than expected. Another four employees with disabilities are needed to bridge the gap between representation and availability and the CNSC is confident that this can be readily accomplished through continued outreach.

Women

Table 2
Representation, hiring, promotions and terminations of women
fiscal year 2000-2001

Employment Equity Occupational Group	Total	Representation		Availability*		Difference
		#	%	#	%	
Representation (March 31, 2001)						
Senior Managers	23	5	21.7	8	35.4	-3
Middle and Other Managers	64	9	14.1	15	24.1	-6
Professionals	193	47	24.4	38	19.8	+9
Semi-professionals and Technicians	56	17	30.4	14	25.0	+3
Supervisors Clerical/Administrative Personnel	6	6	100.0	4	60.6	+2
Administrative and Senior Clerical Personnel	41	35	85.4	34	83.8	+1
Clerical Personnel	62	53	85.5	42	67.3	+11
Total	**445**	**172**	**38.7**	**156**	**35.0**	**+16**
Hiring	76	38	50.0	32	42.0	+6
Promotions	35	12	34.3	14	39.0	-2
Terminations	55	15	27.3	22	40.8	-7

*Source: 1996 Census
Totals may not equal the sum of components due to rounding

- Women are well represented at the CNSC; they constitute 38.7% of the workforce, compared to an expected representation of 35.0%. For the fifth consecutive year their representation increased.

- Women have excellent representation in five EEOGs, but they remain under-represented among Senior Managers and Middle and Other Managers. This will be addressed as staffing opportunities present themselves.

- Whereas in the past women were under-represented in Professionals – especially in technical occupations – they are currently equitably represented, resulting from excellent shares of recruitment during the last fiscal year (ten women instead of seven were hired in Professionals).

- Data on recruitment show that women received equitable shares of recruitment in all EEOGs and data on terminations indicate that women did not experience retention problems (only 15 women left, whereas internal estimates suggest that 22 could have departed).

- As far as advancement opportunities are concerned, women's shares of promotions were only slightly smaller than anticipated during the last fiscal year.

Persons with disabilities

Table 3
Representation, hiring, promotions and terminations of persons with disabilities
fiscal year 2000-2001

Employment Equity Occupational Group	Total	Representation		Availability*		Difference
		#	%	#	%	
Representation (March 31, 2001)						
Senior Managers	23	0	0.0	1	4.3	-1
Middle and Other Managers	64	0	0.0	2	3.4	-2
Professionals	193	4	2.1	7	3.7	-3
Semi-professionals and Technicians	56	1	1.8	3	5.4	-2
Supervisors Clerical/Administrative Personnel	6	0	0.0	0	6.3	0
Administrative and Senior Clerical Personnel	41	6	14.6	2	4.3	+4
Clerical Personnel	62	4	6.5	4	6.1	0
Total	**445**	**15**	**3.4**	**19**	**4.3**	**-4**
Hiring	76	1	1.3	3	4.6	-2
Promotions	35	3	8.6	1	3.3	+2
Terminations	55	4	7.3	3	5.2	+1

*Source: 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS)
Totals may not equal the sum of components due to rounding

- Persons with disabilities are marginally under-represented at the CNSC at the organization-wide level. In total 15 rather than 19 are on staff and they constitute 3.4% instead of 4.3% of the workforce.

- Persons with disabilities' representation is somewhat uneven: it is particularly good in Administrative and Senior Clerical Personnel (+4) and meets expectations in the Clerical Personnel and the Supervisors Clerical/Administrative Personnel groups. Persons with disabilities remain under-represented in the remaining EEOGs. It should be noted that part of the problem appears to be that the availability estimates for Professionals and Semi-professionals do not take into account the specific occupations found at CNSC and may therefore be somewhat on the high side. However, we have accepted these estimates for the time being and will attempt to recruit accordingly.

- Persons with disabilities' shares of recruitment were smaller than suggested by availability estimates (one rather than three was hired) and their shares of terminations were somewhat larger than anticipated (four rather than three left).

- During the last fiscal year three employees with disabilities received a promotion, whereas the advancement of only one was expected based on internal availability estimates.

Aboriginal peoples

Table 4
Representation, hiring, promotions and terminations of Aboriginal peoples
fiscal year 2000-2001

Employment Equity Occupational Group	Total	Representation		Availability*		Difference
		#	%	#	%	
Representation (March 31, 2001)						
Senior Managers	23	1	4.3	1	6.4	0
Middle and Other Managers	64	0	0.0	0	0.3	0
Professionals	193	3	1.6	1	0.6	+2
Semi-professionals and Technicians	56	2	3.6	1	1.3	+1
Supervisors Clerical/Administrative Personnel	6	1	16.7	0	1.3	+1
Administrative and Senior Clerical Personnel	41	1	2.4	0	0.9	+1
Clerical Personnel	62	0	0.0	1	1.4	-1
Total	**445**	**8**	**1.8**	**5**	**1.1**	**+3**
Hiring	76	1	1.3	1	1.0	0
Promotions	35	1	2.9	1	2.8	0
Terminations	55	0	0.0	1	1.1	-1

*Source: 1996 Census
Totals may not equal the sum of components due to rounding

- Aboriginal peoples are well represented at the CNSC, where eight are employed instead of the five suggested by availability estimates, accounting for 1.8% of the workforce rather than 1.1%.

- Their representation surpasses availability estimates in Professionals (+2), Semi-professionals and Technicians (+1), Supervisors Clerical and Administrative Personnel (+1) and Administrative and Senior Clerical Personnel (+1).

- During the last fiscal year the CNSC recruited one new Aboriginal employee, which was in line with expectations and no Aboriginal staff left our organization whereas the departure of one was anticipated based on internal availability estimates. This continues the positive trends from previous years.

- The share of promotions of Aboriginal peoples was in line with their internal availability during the last fiscal year extending patterns from previous years.

Members of visible minorities

Table 5
Representation, hiring, promotions and terminations of members of visible minorities
fiscal year 2000-2001

Employment Equity Occupational Group	Total	Representation		Availability*		Difference
		#	%	#	%	
Representation (March 31, 2001)						
Senior Managers	23	3	13.0	1	4.0	+2
Middle and Other Managers	64	7	10.9	5	7.8	+2
Professionals	193	41	21.2	27	13.7	+14
Semi-professionals and Technicians	56	7	12.5	3	6.2	+4
Supervisors Clerical/Administrative Personnel	6	0	0.0	0	4.8	0
Administrative and Senior Clerical Personnel	41	1	2.4	2	5.9	-1
Clerical Personnel	62	1	1.6	5	7.4	-4
Total	**445**	**60**	**13.5**	**43**	**9.7**	**+17**
Hiring	76	7	9.2	8	10.2	-1
Promotions	35	4	11.4	4	10.4	0
Terminations	55	6	10.9	7	13.3	-1

*Source: 1996 Census
Totals may not equal the sum of components due to rounding

- Members of visible minorities are very well represented at the CNSC. In total 60 are on staff (13.5% of all employees), instead of the 43 (9.7% of all staff) suggested by availability estimates. Their representation has increased substantially during the last three years.

- Their representation surpasses availability in Senior Management (+2), Middle and Other Management (+2), Professionals (+14) and Semi-professionals and Technicians (+4).

- They remain under-represented in Administrative and Senior Clerical Personnel (-1) and Clerical Personnel (-4). We have commenced targeting these areas in our recruitment initiatives.

- Members of visible minorities' shares of recruitment were largely as anticipated. They did not experience retention problems, as six left our organization, whereas statistics suggest that seven could have departed.

- In addition, they received equitable shares of promotions (four); two of the promotions occurred in Senior Management.

3. Principal measures taken to implement employment equity

The CNSC has continued integrating diversity and employment equity into existing human resources policies and practices. A number of specific initiatives are noteworthy. Some of these address the changing demographics at the CNSC and are geared at attracting new employees or opening up career development opportunities for current staff. These include:

- An internship program for engineering/scientific staff. As discussed, the Professional group is the largest occupational group at our Commission accounting for 43% of all staff, most of these in engineering/scientific (regulatory) positions. In order to attract new staff we have launched a pilot program to recruit eight engineering and science graduates from six universities. These graduates will participate in a two-year internship program, focussing on the reactor business area. The program will consist of one-month orientation, followed by a series of two-month work assignments in various reactor business area divisions. Employment equity considerations were taken into account in the selection process.

- In the last two years, the CNSC has established competency profiles for all management levels. During the year under review, a succession-planning program was introduced to identify employees having the potential to fill both first line managerial and senior management positions. All participants were evaluated against key managerial competencies using a variety of assessment tools including standardized test, references and interviews or simulations. Throughout this initiative, the participation rate of designated groups was closely monitored to assess whether these groups were adversely impacted.

As indicated in the first section of this report, the most recent statistics show that Aboriginal peoples are equitably represented in our organization. This may partly result from the fact that when technical jobs are advertised through our web site or in newspapers, we have sent copies of the job posters to a large number of native bands and native organizations. Furthermore, we have started to advertise some of these jobs in native community newspapers in Alberta.

The only designated group that is marginally under-represented in our organization is persons with disabilities. We believe that the gap – four additional employees are needed – is easy to bridge when staffing opportunities present themselves. Although we have undertaken some outreach recruitment with regard to persons with disabilities during the past year this has not been as systematic as the efforts made with regard to Aboriginal peoples. We intend to undertake further outreach recruitment involving organizations of persons with disabilities.

4. Consultations with employees

Consultation with employees on employment equity has thus far been informal; it took place:

- When issues with regard to policies and practices arose;
- During the on-going ESR;
- When providing information on employment equity and diversity; and
- During information sessions on employment equity and diversity.

Our workforce is not unionized and consultations involved management or staff or both. Now that we have completed an extensive workforce analysis, we know which issues remain to be addressed in the remainder of the ESR and the Employment Equity Plan and we intend to consult staff on both processes.

Annex 1

Tables 1 to 6

September 2001

Table 1
Representation of designated groups by EEOG
As of March 31, 2001

EEOG	Total	Women		Persons with disabilities		Aboriginal peoples		Visible minorities	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Senior Managers	23	5	21.7%	0	0.0%	1	4.3%	3	13.0%
Middle and Other Managers	64	9	14.1%	0	0.0%	0	0.0%	7	10.9%
Professionals	193	47	24.4%	4	2.1%	3	1.6%	41	21.2%
Semi-Profes. & Technicians	56	17	30.4%	1	1.8%	2	3.6%	7	12.5%
Supervisors Clerical/Admin. P.	6	6	100.0%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%
Administrative/Sr. Cler. P.	41	35	85.4%	6	14.6%	1	2.4%	1	2.4%
Clerical Personnel	62	53	85.5%	4	6.5%	0	0.0%	1	1.6%
Total workforce	**445**	**172**	**38.7%**	**15**	**3.4%**	**8**	**1.8%**	**60**	**13.5%**

Table 2
Representation of designated groups by geography
As of March 31, 2001

Geography	Total	Women		Persons with disabilities		Aboriginal peoples		Visible minorities	
		#	%	#	%	#	%	#	%
National Capital Region	387	150	38.8%	10	2.6%	6	1.6%	53	13.7%
New Brunswick	4	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Quebec	9	4	44.4%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%
Ontario	30	9	30.0%	2	6.7%	1	3.3%	6	20.0%
Saskatchewan	9	2	22.2%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%
Alberta	6	5	83.3%	2	33.3%	0	0.0%	1	16.7%
Total workforce	**445**	**172**	**38.7%**	**15**	**3.4%**	**8**	**1.8%**	**60**	**13.5%**

Table 3
Representation of designated groups by salary range
As of March 31, 2001

Classification and Range	Total	Women		Persons with disabilities		Aboriginal peoples		Visible minorities	
		#	%	#	%	#	%	#	%
1. $25,146-$31,753	5	2	40.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
2. $29,358-$37,072	23	21	91.3%	2	8.7%	1	4.3%	0	0.0%
3. $34,275-$43,281	64	58	90.6%	7	10.9%	0	0.0%	2	3.1%
4. $40,017-$50,532	18	13	72.2%	1	5.6%	1	5.6%	0	0 0%
5. $46,719-$60,360	48	27	0.0%	2	0.0%	2	0.0%	7	0.0%
6. $54,546-$70,471	71	21	29.6%	0	0.0%	1	1.4%	11	15.5%
7. $63,681-$82,274	147	23	15.6%	2	1.4%	2	1.4%	31	21.1%
8. $71,641-$92,559	43	2	4.7%	0	0.0%	0	0.0%	6	14.0%
E1. $89,920-$105,780	21	5	23.8%	0	0.0%	0	0.0%	2	9.5%
E2. $107,840-$126,900	5	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%
Total workforce	**445**	**172**	**38.7%**	**15**	**3.4%**	**8**	**1.8%**	**60**	**13.5%**

Table 4
Hiring of designated groups by EEOG
April 1, 2000 - March 31, 2001

EEOG	Total	Women		Persons with disabilities		Aboriginal peoples		Visible minorities	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Senior Managers	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Middle and Other Managers	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Professionals	37	10	27.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	18.9%
Semi-Profes. & Technicians	6	4	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Supervisors Clerical/Admin. P.	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Administrative/Sr. Cler. P.	10	8	80.0%	1	10.0%	1	10.0%	0	0.0%
Clerical Personnel	21	14	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total workforce	**76**	**38**	**50.0%**	**1**	**1.3%**	**1**	**1.3%**	**7**	**9.2%**

Table 5
Promotions of designated groups by EEOG
April 1, 2000 - March 31, 2001

EEOG	Total	Women		Persons with disabilities		Aboriginal peoples		Visible minorities	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Senior Managers	5	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%
Middle and Other Managers	9	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%
Professionals	5	1	20.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
Semi-Profes. & Technicians	6	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%
Supervisors Clerical/Admin. P.	3	3	100.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%
Administrative/Sr. Cler. P.	6	5	83.3%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
Clerical Personnel	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total workforce	**35**	**12**	**34.3%**	**3**	**8.6%**	**1**	**2.9%**	**4**	**11.4%**

Table 6
Terminations of designated groups by EEOG
April 1, 2000 - March 31, 2001

EEOG	Total	Women		Persons with disabilities		Aboriginal peoples		Visible minorities	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Senior Managers	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Middle and Other Managers	6	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Professionals	28	4	14.3%	2	7.1%	0	0.0%	6	21.4%
Semi-Profes. & Technicians	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Supervisors Clerical/Admin. P.	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Administrative/Sr. Cler. P.	8	6	75.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%
Clerical Personnel	9	5	55.6%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%
Total workforce	**55**	**15**	**27.3%**	**4**	**7.3%**	**0**	**0.0%**	**6**	**10.9%**

Commission canadienne de sûreté nucléaire

Canadian Nuclear Safety Commission

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2000/2001 de la CCSN

INFO-0733

Septembre 2001

Canada

Commission canadienne de sûreté nucléaire

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2000 - 2001

INFO-0733

Division des ressources humaines
Septembre 2001

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2000/2001

© Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2001
N° de catalogue : CC172-9/2001.

ISBN 0-662-66697-6

Publié par la Commission canadienne de sûreté nucléaire
N° de catalogue de la CCSN : INFO-0733

La reproduction d'un extrait quelconque du présent document à des fins personnelles est autorisée à condition d'en indiquer la source en entier. Toutefois, la reproduction de ce document en tout ou en partie à d'autres fins nécessite l'obtention préalable d'une autorisation écrite de la Commission canadienne de sûreté nucléaire.

Commission canadienne de sûreté nucléaire
280, rue Slater
C.P. 1046, Succursale B
Ottawa (Ontario) K1P 5S9

Tél. : (613) 995-5894 ou 1-800-668-5284
Fax : (613) 992-2915
Courriel : info@cnsc-ccsn.gc.ca
Site web : www.suretenucleaire.gc.ca

TABLE DES MATIÈRES

Résumé i

1. Introduction 1

2. Analyse de l'effectif 1

3. Principales mesures prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi 7

4. Consultations avec les employés 8

Annexe 1 9

Résumé

En conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) prépare un rapport annuel sur la situation d'emploi des femmes, des personnes handicapées, des Autochtones et des minorités visibles, ainsi que sur les progrès accomplis pour se doter d'un effectif plus représentatif.

Ce rapport comprend un regroupement et, le cas échéant, une analyse de la représentation des groupes désignés (par catégorie professionnelle, emplacement géographique et échelle salariale) et des taux d'embauche, de promotion et de départ. Sur 445 employés, 416 sont nommés pour une période indéterminée, et 29 pour une période déterminée de plus de trois mois. Comme nous avons amélioré nos données, certaines statistiques apparaissant dans le rapport diffèrent légèrement des statistiques utilisées dans les rapports antérieurs. Nous décrivons également les principales mesures prises pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi à la CCSN et tenir des consultations avec les employés.

Nous faisons observer avec plaisir que les groupes désignés sont bien représentés dans notre organisation, comme le montrent les statistiques suivantes au 31 mars 2001 :

Groupe désigné	Représentation		Disponibilité*		Écart
	#	%	#	%	
Femmes	172	38,7	156	35	+16
Personnes handicapées	15	3,4	19	4,3	-4
Autochtones	8	1,8	5	1,1	+3
Minorités visibles	60	13,5	43	9,7	+17

La représentation de trois des quatre groupes désignés dans l'ensemble de l'organisation continue de dépasser les estimations de la disponibilité. Nous comblons le faible écart entre la représentation et la disponibilité des personnes handicapées lorsque des possibilités de dotation se présentent.

On remarquera que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit une représentation équitable dans les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Néanmoins, les femmes continuent d'être sous-représentées chez les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et autres gestionnaires, les minorités visibles dans la catégorie du personnel de bureau, et les personnes handicapées dans un certain nombre de CPÉME. À mesure que la CCSN poursuivra ses efforts pour établir une représentation équitable, ces écarts seront comblés grâce à des stratégies durables de recrutement et de maintien en fonction.

La CCSN continue d'intégrer l'équité en matière d'emploi dans ses politiques et ses programmes de développement des ressources. La consultation sur l'équité en matière d'emploi a été largement informelle dans le passé, mais la CCSN prévoit de formaliser ce processus au cours de la prochaine année.

Commission canadienne de sûreté nucléaire
Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2000 - 2001

1. Introduction

En conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CCSN a préparé son rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi qui décrit les résultats de l'analyse de l'effectif (partie 2), les principales mesures prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi (partie 3) et les consultations avec les employés (partie 4).

2. Analyse de l'effectif

À l'heure actuelle, environ 95 % de tous les employés de la CCSN ont rempli un questionnaire d'auto-identification; les données ainsi recueillies fournissent une excellente base pour l'analyse de l'effectif. Les statistiques sur la représentation – par catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME), emplacement géographique et échelle salariale – figurent à l'annexe 1 (tableaux 1 à 3), et les données sur l'embauche, les promotions et les départs sont comprises dans l'annexe 1 (tableaux 4 à 6).

Pour établir si les quatre groupes désignés sont équitablement représentés à la CCSN, on a comparé leur représentation aux estimations de la disponibilité, calculées dans le contexte d'une analyse de l'effectif plus large, basée sur les données de plusieurs années. Ces estimations tiennent compte des exigences de la *Loi* en ce qui a trait à l'admissibilité, aux qualifications et à l'emplacement géographique, ainsi que du bassin de main-d'oeuvre pertinent dans lequel la CCSN peut puiser afin de recruter des employés pour chaque CPÉME.

Au 31 mars 2001, la CCSN disposait d'un effectif de 445 employés, dont 416 sont nommés pour une période indéterminée, et 29 pour une période déterminée de plus de trois mois – dans les CPÉME. Le groupe des professionnels constitue 43 % de tout l'effectif. Le tableau 1 indique la représentation et la disponibilité des quatre groupes désignés dans l'ensemble de l'organisation, et les tableaux 2 à 5 montrent les mêmes statistiques pour les CPÉME, ainsi que les taux respectifs d'embauche, de promotions et de départs au cours du dernier exercice.

Tableau 1
Représentation et disponibilité des groupes désignés
au 31 mars 2001

Groupe désigné	Représentation		Disponibilité*		Écart
	#	%	#	%	
Femmes	172	38,7	156	35	+16
Personnes handicapées	15	3,4	19	4,3	-4
Autochtones	8	1,8	5	1,1	+3
Minorités visibles	60	13,5	43	9,7	+17

*Source : Recensement de 1996 et Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 (ESLA)

Dans l'ensemble de l'organisation, la représentation des femmes, des Autochtones et des minorités visibles dépasse la disponibilité, alors que la représentation des personnes handicapées est légèrement plus faible que prévu. Quatre autres employés handicapés seraient nécessaires pour combler l'écart entre la représentation et la disponibilité, et la CCSN est confiante qu'elle peut le faire par le biais de l'extension continue.

Femmes

Tableau 2
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2000-2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart
		#	%	#	%	
Représentation (au 31 mars 2001)						
Cadres supérieurs	23	5	21,7	8	35,4	-3
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	64	9	14,1	15	24,1	-6
Professionnels	193	47	24,4	38	19,8	+9
Semi-professionnels et techniciens	56	17	30,4	14	25	+3
Surveillants (admin.)	6	6	100	4	60,6	+2
Personnel administratif et personnel de bureau principal	41	35	85,4	34	83,8	+1
Personnel de bureau	62	53	85,5	42	67,3	+11
Total	**445**	**172**	**38,7**	**156**	**35**	**+16**
Embauche	76	38	50	32	42	+6
Promotions	35	12	34,3	14	39	-2
Départs	55	15	27,3	22	40,8	-7

*Source : Recensement de 1996
Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Les femmes sont bien représentées à la CCSN; elles constituent 38,7 % de l'effectif, par rapport à une représentation prévue de 35 %. Pour la cinquième année consécutive, leur représentation a augmenté.

- Les femmes sont très bien représentées dans cinq CPÉME, mais elles demeurent sous-représentées chez les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les autres gestionnaires. L'écart sera comblé à mesure que des possibilités de dotation se présenteront.

- Dans le passé, les femmes étaient sous-représentées chez les professionnels, en particulier dans les professions techniques. À l'heure actuelle, leur représentation est équitable en raison du recrutement effectué au cours du dernier exercice (dix femmes plutôt que sept ont été embauchées dans la catégorie des professionnels).

- Selon les données de recrutement, les femmes ont été recrutées de façon équitable dans toutes les CPÉME. Selon les données sur les départs, elles n'ont pas connu de problèmes de maintien en fonction (seulement 15 femmes ont quitté la CCSN, par rapport à 22 selon les estimations internes).

- Au cours du dernier exercice, le taux de femmes promues a été légèrement plus faible que prévu.

Personnes handicapées

Tableau 3
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2000-2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart
		#	%	#	%	
Représentation (au 31 mars 2001)						
Cadres supérieurs	23	0	0,0	1	4,3	-1
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	64	0	0,0	2	3,4	-2
Professionnels	193	4	2,1	7	3,7	-3
Semi-professionnels et techniciens	56	1	1,8	3	5,4	-2
Surveillants (admin.)	6	0	0,0	0	6,3	0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	41	6	14,6	2	4,3	+4
Personnel de bureau	62	4	6,5	4	6,1	0
Total	**445**	**15**	**3,4**	**19**	**4,3**	**-4**
Embauche	76	1	1,3	3	4,6	-2
Promotions	35	3	8,6	1	3,3	+2
Départs	55	4	7,3	3	5,2	+1

*Source : Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 (ESLA)
Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Les personnes handicapées sont légèrement sous-représentées à la CCSN dans l'ensemble de l'organisation. Au total, on en compte 15 plutôt que 19; elles constituent 3,4 % plutôt que 4,3 % de l'effectif.

- La représentation des personnes handicapées est quelque peu inégale : elle est particulièrement bonne chez le personnel administratif et le personnel de bureau principal (+4), et elle est comme prévu chez le personnel de bureau et le groupe des surveillants (admin.). Les personnes handicapées sont sous-représentées dans les autres CPÉME. On doit noter que le problème semble attribuable en partie au fait que les estimations de la disponibilité chez les professionnels et semi-professionnels ne semblent pas tenir compte des professions spécifiques à la CCSN et qu'elles sont donc un peu élevées. Toutefois, nous acceptons ces estimations pour l'instant et nous ciblerons notre activité de recrutement en conséquence.

- Le taux d'embauche des personnes handicapées a été moins élevé selon les estimations de la disponibilité (une plutôt que trois), et leur taux de départ a été quelque peu plus élevé que prévu (quatre plutôt que trois).

- Au cours du dernier exercice, trois employés handicapés ont été promus, ce qui était supérieur au nombre prévu (seulement une) selon les estimations internes de la disponibilité.

Autochtones

Tableau 4
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2000-2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	**Total**	**Représentation**		**Disponibilité***		**Écart**
		#	**%**	**#**	**%**	
Représentation (au 31 mars 2001)						
Cadres supérieurs	23	1	4,3	1	6,4	0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	64	0	0,0	0	0,3	0
Professionnels	193	3	1,6	1	0,6	+2
Semi-professionnels et techniciens	56	2	3,6	1	1,3	+1
Surveillants (admin.)	6	1	16,7	0	1,3	+1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	41	1	2,4	0	0,9	+1
Personnel de bureau	62	0	0,0	1	1,4	-1
Total	**445**	**8**	**1,8**	**5**	**1,1**	**+3**
Embauche	76	1	1,3	1	1	0
Promotions	35	1	2,9	1	2,8	0
Départs	55	0	0,0	1	1,1	-1

*Source : Recensement de 1996
Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Les Autochtones sont bien représentés à la CCSN, où huit sont employés plutôt que cinq selon les estimations de la disponibilité; ils constituent 1,8 % de l'effectif plutôt que 1,1 %.

- Leur représentation dépasse les estimations de la disponibilité chez les professionnels (+2), les semi-professionnels et les techniciens (+1), les superviseurs du personnel administratif (+1) et le personnel administratif et le personnel de bureau principal (+1).

- Au cours du dernier exercice, la CCSN a recruté un nouvel employé autochtone, comme prévu; il n'y a pas eu de départs alors qu'on en prévoyait un selon les estimations internes de la disponibilité. La tendance positive des années précédentes se maintient donc.

- Le taux de promotion des Autochtones correspondait à leur disponibilité interne au cours du dernier exercice; la tendance des années précédentes se maintient donc.

Minorités visibles

Tableau 5
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2000-2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart
		#	%	#	%	
Représentation (au 31 mars 2001)						
Cadres supérieurs	23	3	13	1	4	+2
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	64	7	10,9	5	7,8	+2
Professionnels	193	41	21,2	27	13,7	+14
Semi-professionnels et techniciens	56	7	12,5	3	6,2	+4
Surveillants (admin.)	6	0	0,0	0	4,8	0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	41	1	2,4	2	5,9	-1
Personnel de bureau	62	1	1,6	5	7,4	-4
Total	**445**	**60**	**13,5**	**43**	**9,7**	**+17**
Embauche	76	7	9,2	8	10,2	-1
Promotions	35	4	11,4	4	10,4	0
Départs	55	6	10,9	7	13,3	-1

*Source : Recensement de 1996
Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Les minorités visibles sont très bien représentées à la CCSN. Au total, l'effectif en compte 60 (13,5 % de tous les employés) plutôt que 43 (9,7 % de tous les employés) selon les estimations de la disponibilité. Leur représentation a augmenté de façon marquée au cours des trois dernières années.

- La représentation des minorités visibles dépasse la disponibilité chez les cadres supérieurs (+2), les cadres intermédiaires et les autres gestionnaires (+2), les professionnels (+14) ainsi que les semi-professionnels et les techniciens (+4).

- Les minorités visibles demeurent sous-représentées chez le personnel administratif et le personnel de bureau principal (-1) et chez le personnel de bureau (-4). Nous avons commencé à cibler nos mesures de dotation en conséquence.

- Le taux de recrutement des minorités visibles était à peu près ce que l'on avait prévu. Le nombre de départs a été légèrement plus faible que prévu : six ont quitté l'organisation, alors que les statistiques suggéraient que sept partiraient.

- De plus, le taux de promotion (quatre) des minorités visibles a été équitable; deux promotions ont eu lieu dans la catégorie des cadres intermédiaires.

3. Principales mesures prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi

La CCSN a continué d'intégrer la diversité et l'équité en matière d'emploi dans ses politiques et pratiques de ressources humaines. Certaines mesures sont dignes de mention, car elles tiennent compte de l'évolution démographique de l'organisation et sont axées sur le recrutement ou les possibilités d'avancement pour le personnel en place. On compte parmi ces mesures :

- Un programme de stages axé sur le personnel scientifique et d'ingénierie. Comme nous l'avons déjà mentionné, le groupe des professionnels, qui totalise 43 % de l'effectif, constitue le groupe le plus considérable à la CCSN; il s'agit en grande partie de postes de scientifiques et d'ingénieurs dans le secteur de la réglementation. Pour attirer du nouveau personnel, la CCSN a lancé un programme pilote visant à recruter huit diplômés en génie et en science de six universités. Ces diplômés prendront part à un programme de stages de deux ans dans le domaine de la réglementation des centrales nucléaires. Le programme consistera en une période d'orientation d'un mois, suivie d'une série d'affectations de deux mois dans diverses divisions chargées de réglementer les centrales nucléaires. On a tenu compte de l'équité en matière d'emploi au cours du processus de sélection des candidats.

- Au cours des deux dernières années, la CCSN a établi des profils des compétences pour tous les paliers de gestion. Au cours de la période de rapport, un programme de planification de la relève a été mis en oeuvre pour repérer les employés ayant la capacité d'occuper des postes de cadres supérieurs et de gestionnaires de première ligne. On a évalué tous les participants par rapport aux compétences clés d'un bon gestionnaire à l'aide de divers outils d'évaluation, y compris un test standardisé, la vérification des références et des entrevues ou simulations. Durant toute cette initiative, on a surveillé étroitement le taux de participation des groupes désignés pour veiller à ce qu'ils ne subissent pas de préjudice.

Comme on l'indique dans la première partie du rapport, les statistiques les plus récentes indiquent que les Autochtones sont représentés équitablement dans notre organisation. Cela pourrait en partie être attribuable au fait que, lorsque des emplois techniques sont annoncés sur le site web de la CCSN ou dans les journaux, nous faisons également parvenir des copies des avis de concours à un grand nombre de bandes et d'organismes autochtones. De plus, nous avons commencé à annoncer certains de ces emplois dans les journaux des collectivités autochtones de l'Alberta.

Les personnes handicapées sont le seul groupe désigné que est légèrement sous-représenté à la CCSN. Nous croyons que l'écart – quatre autres employés seraient nécessaires – sera facilement comblé à mesure que des possibilités de dotation se présenteront. Nous avons tenté de recruter des personnes handicapées au cours de l'année, mais cet effort n'a pas été aussi systématique qu'il l'a été à l'égard des Autochtones. Nous intensifierons les contacts avec les organisations des personnes handicapées.

4. Consultations avec les employés

Nous avons consulté de façon informelle les employés sur l'équité en matière d'emploi :

- lorsque des questions concernant les politiques et les pratiques se sont posées;
- au cours de l'étude des systèmes d'emploi (ESE);
- lorsque nous avons fourni de l'information sur la diversité et l'équité en matière d'emploi;
- lors des séances d'information sur la diversité et l'équité en matière d'emploi.

Notre effectif n'est pas syndiqué, et les consultations se font auprès des cadres ou des employés, ou les deux. Maintenant que nous avons achevé une analyse approfondie de l'effectif, nous savons quelles questions nous devons aborder dans le reste de l'ESE et le Plan de l'équité en matière d'emploi, et nous prévoyons consulter le personnel sur ces deux démarches.

Annexe 1

Tableaux 1 à 6

Septembre 2001

Tableau 1
Représentation des groupes désignés par CPÉME
au 31 mars 2001

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	23	5	21.7%	0	0.0%	1	4.3%	3	13.0%
Cadres intermédiaires et autres	64	9	14.1%	0	0.0%	0	0.0%	7	10.9%
Professionnels	193	47	24.4%	4	2.1%	3	1.6%	41	21.2%
Semi-profess. et techniciens	56	17	30.4%	1	1.8%	2	3.6%	7	12.5%
Surveillants (admin.)	6	6	100.0%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%
Pers. admin. et de bureau princ.	41	35	85.4%	6	14.6%	1	2.4%	1	2.4%
Personnel de bureau	62	53	85.5%	4	6.5%	0	0.0%	1	1.6%
Effectif total	**445**	**172**	**38.7%**	**15**	**3.4%**	**8**	**1.8%**	**60**	**13.5%**

Tableau 2
Représentation des groupes désignés par emplacement géographique
au 31 mars 2001

Emplacement géographique	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Région de la capitale nationale	387	150	38.8%	10	2.6%	6	1.6%	53	13.7%
Nouveau-Brunswick	4	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Québec	9	4	44.4%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%
Ontario	30	9	30.0%	2	6.7%	1	3.3%	6	20.0%
Saskatchewan	9	2	22.2%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%
Alberta	6	5	83.3%	2	33.3%	0	0.0%	1	16.7%
Effectif total	**445**	**172**	**38.7%**	**15**	**3.4%**	**8**	**1.8%**	**60**	**13.5%**

Tableau 3
Représentation des groupes désignés par échelle salariale
au 31 mars 2001

Classification et échelle	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
1. 25 146 $ - 31 753 $	5	2	40.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
2. 29 358 $ - 37 072 $	23	21	91.3%	2	8.7%	1	4.3%	0	0.0%
3. 34 275 $ - 43 281 $	64	58	90.6%	7	10.9%	0	0.0%	2	3.1%
4. 40 017 $ - 50 532 $	18	13	72.2%	1	5.6%	1	5.6%	0	0.0%
5. 46 719 $ - 60 360 $	48	27	0.0%	2	0.0%	2	0.0%	7	0.0%
6. 54 546 $ - 70 471 $	71	21	29.6%	0	0.0%	1	1.4%	11	15.5%
7. 63 681 $ - 82 274 $	147	23	15.6%	2	1.4%	2	1.4%	31	21.1%
8. 71 641 $ - 92 559 $	43	2	4.7%	0	0.0%	0	0.0%	6	14.0%
E1. 89 920 $ - 105 780 $	21	5	23.8%	0	0.0%	0	0.0%	2	9.5%
E2. 107 840 $ - 126 900 $	5	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%
Effectif total	**445**	**172**	**38.7%**	**15**	**3.4%**	**8**	**1.8%**	**60**	**13.5%**

Tableau 4
Embauche chez les groupes désignés par CPÉME
1er avril 2000 au 31 mars 2001

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Cadres intermédiaires et autres	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Professionnels	37	10	27.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	18.9%
Semi-profess, et techniciens	6	4	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Surveillants (admin.)	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Pers. admin. et de bureau princ.	10	8	80.0%	1	10.0%	1	10.0%	0	0.0%
Personnel de bureau	21	14	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Effectif total	**76**	**38**	**50.0%**	**1**	**1.3%**	**1**	**1.3%**	**7**	**9.2%**

Tableau 5
Promotions chez les groupes désignés par CPÉME
1er avril 2000 au 31 mars 2001

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	5	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%
Cadres intermédiaires et autres	9	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%
Professionnels	5	1	20.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
Semi-profes. et techniciens	6	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%
Surveillants (admin.)	3	3	100.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%
Pers. admin. et de bureau princ.	6	5	83.3%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
Personnel de bureau	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Effectif total	**35**	**12**	**34.3%**	**3**	**8.6%**	**1**	**2.9%**	**4**	**11.4%**

Tableau 6
Départs chez les groupes désignés par CPÉME
1er avril 2000 au 31 mars 2001

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Cadres intermédiaires et autres	6	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Professionels	28	4	14.3%	2	7.1%	0	0.0%	6	21.4%
Semi-profes. et techniciens	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Surveillants (admin,)	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Pers. admin. et de bureau princ.	8	6	75.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%
Personnel administratif	9	5	55.6%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%
Effectif total	**55**	**15**	**27.3%**	**4**	**7.3%**	**0**	**0.0%**	**6**	**10.9%**